

## بررسی رابطه بین حقوق و دستمزد و میزان درستکاری در میان کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمانشاه)

### ساسان جمشیدی

معاون برنامه ریزی، بودجه و پایش عملکرد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کرمانشاه.

ssn.jadi@hotmail.com

### بهمن زنگنه

رئیس اداره نظارت و پایش عملکرد دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کرمانشاه.

bahman.eisapour62@gmail.com

### صیدکریم معینی فر

معاون امور مالی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کرمانشاه.

Farzan.moeini@yahoo.com

### آزاده کهزادی طهنه

حسابدار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی کرمانشاه. (نویسنده مسئول).

kohzadia.acc93@gmail.com

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه میان حقوق و دستمزد و میزان درستکاری در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شده است. روش تحقیق به کاررفته، توصیفی-تحلیلی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه بوده است. همچنین نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده با روش کوکران به تعداد ۱۴۵ نفر انجام گرفته است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات بر اساس فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی، پرسشنامه ای حاوی هفت سوال در بخش عمومی و بیست و سه سوال در بخش تخصصی مبتنی بر مقیاس لیکرت طراحی گردید که در این طیف هر گویه دارای پنج گزینه است که اعتبار ابزارها از طریق روایی محتوا و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده است. بر اساس نتایج حاصل شده، می‌توان گفت که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بر این عقیده‌اند که پنج متغیر حقوق و دستمزد، دستمزد بالا، نابرابری در پرداخت دستمزد، عدم تناسب بین حقوق و مزایای دریافتی با کار انجام شده و بی‌احترامی کارفرمایان به آنان، دارای رابطه مستقیم و معناداری با درستکاری آنان در محیط کار هستند و نشان داد که نارضایتی از حقوق و دستمزد منجر به کاهش اعتماد سازمانی و افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. این پژوهش بر اهمیت طراحی نظام پرداخت شفاف، متناسب و مبتنی بر شایستگی تأکید دارد و نشان می‌دهد که عدالت در پرداخت، نه تنها عاملی کلیدی در افزایش رضایت شغلی است، بلکه نقشی مهم در بهبود اصول اخلاقی و درستکاری کارکنان ایفا می‌کند. پیشنهاد می‌شود مدیران در سیاست‌گذاری‌های مرتبط با حقوق و دستمزد، به ابعاد عدالت سازمانی و اثرات آن بر رفتارهای فردی و گروهی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

**کلیدواژه‌ها:** حقوق و دستمزد، درستکاری کارکنان، عدالت سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمانشاه.

## بیان مسأله و ضرورت انجام پژوهش

نیروی انسانی و نحوه تعامل با آن از دیرباز به عنوان یکی از دغدغه های اصلی سازمان ها و شرکت ها بوده و هست و در دنیای کنونی نیروی انسانی مهمترین عامل رشد و ماندگاری و مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها می باشد (ولبورن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). طبق مدل قضاوت عادلانه لوتنل (۱۹۷۶)، مبنای ارزیابی میزان عادلانه بودن پیامدهای دریافتی که مهمترین آن ها دستمزد است، سه اصل نیازها، مساوات و تناسب می باشد (زیبلوت<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). به نظر لوتنل یک رویه برای عادلانه بودن رفتار مسئولین، کارگران و کارکنان بایستی دارای ویژگی های شش گانه ثبات و پایداری (برای تمام افراد و در تمام شرایط به طور یکسان و مشابه اعمال گردد)، دوری از تعصب و پیش داوری (هیچ استثنائی برای برخی از افراد یا گروه های خاص قائل نباشد)، درستی و صحت (رویه ها بر پایه اطلاعات درست و معتبر شکل گرفته باشد)، قابلیت اصلاح (در صورت اشتباه بودن قابلیت تصحیح و تجدید نظر را داشته باشد)، معرف همه نظرات (تمام نظرات افراد ذی نفع را لحاظ نماید) و متکی بر موازین اخلاقی باشد کاراش و اسپکتور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). حقوق و دستمزد به عنوان یکی از ابزارهای اصلی انگیزش، نه تنها نقش مهمی در تأمین نیازهای اساسی کارکنان ایفا می کند، بلکه بر ادراک آنان از عدالت سازمانی و در نتیجه رفتارهای اخلاقی و درستکاری آن ها نیز تأثیرگذار است. در ادارات و سازمان های مختلف، به ویژه دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که کارکنان در حوزه های حساس آموزش، پژوهش و خدمات درمانی فعالیت می کنند، حفظ استانداردهای اخلاقی و درستکاری اهمیت بسزایی دارد. از سوی دیگر نارضایتی از حقوق و دستمزد می تواند منجر به کاهش تعهد اخلاقی، افزایش رفتارهای غیراخلاقی و حتی بی تفاوتی نسبت به مسئولیت ها شود و می تواند تبعات جدی به دنبال داشته باشد. با توجه به این موضوع، سوال اصلی پژوهش این است که آیا بین میزان حقوق و دستمزد و درستکاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد یا خیر. به عبارت دیگر، آیا میزان دریافتی کارکنان می تواند عاملی تعیین کننده در میزان پایبندی آنان به اصول اخلاقی و انجام درست وظایف و امور محوله باشد یا خیر. این پژوهش می تواند به مدیران سطح بالای دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه کمک نماید تا با بهبود نظام پرداخت حقوق و دستمزد، محیطی اخلاقی تر و کارآمدتر ایجاد کرده و رضایت و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند. همچنین نتایج این مطالعه می تواند به تدوین سیاست های کلان در زمینه عدالت سازمانی و پایداری اخلاقی در محیط کار نیز کمک کند.

## مبانی نظری

### تعاریف و اصطلاحات

**دستمزد:** عبارت است از مبالغ خالصی که به صورت وجوه نقدی، غیر نقدی یا مجموع آن ها به کارمند در مقابل ساعت کاری، روز کاری و یا میزان مشخصی از کار پرداخت می شود.

**حقوق پایه:** حقوق پایه، مبلغ اولیه‌ای است که هر کارمند دانشگاه علوم پزشکی بر اساس شرایط شغلی خود دریافت می کند. تعیین این مبلغ به عوامل زیر بستگی دارد:

✓ **تحصیلات:** سطح تحصیلات کارکنان (دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری و بالاتر) تأثیر مستقیم بر میزان حقوق پایه دارد.

<sup>1</sup> Welbourne  
<sup>2</sup> Zbylut  
<sup>3</sup> Charash & Spector

✓ **گروه شغلی و رسته:** کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در رشته‌های مختلفی مانند آموزشی (اعضای هیئت علمی)، درمانی (پزشکان، پرستاران و کادر درمان)، اداری و خدماتی فعالیت می‌کنند. گروه شغلی و رسته شغلی تعیین‌کننده حقوق پایه است.

✓ **سنوات خدمت:** به ازای هر سال سابقه خدمت، مبلغی تحت عنوان پایه سنوات به حقوق افزوده می‌شود. این عامل باعث افزایش تدریجی حقوق با گذشت زمان می‌شود.

✓ **مزایا:** امتیازاتی از قبیل کمک‌های غیر نقدی، پرداختی‌های متفرقه مانند کمک هزینه مسکن، کمک هزینه مهدکودک، کمک هزینه سفر، کارانه، ماموریت، مرخصی، بیمه، خانه‌های سازمانی، وام‌های کوتاه مدت و بلند مدت و... که بطور جداگانه از حقوق پرداخت می‌شوند.

### عوامل تشکیل دهنده حقوق و دستمزد

عوامل تشکیل دهنده حقوق و دستمزد شامل عوامل کار و عوامل شخصی/معنوی تقسیم‌بندی می‌شوند که عوامل کار به ساختار کار مربوط می‌شود که نیاز به مسئولیت، مهارت، مسائل فکری و جسمی و شرایط محیط کار و بالاخره شرایط خود کار دارد و هر یک از عوامل فوق به عوامل فرعی و سپس به درجات تقسیم می‌گردند که در محاسبه و تعیین میزان حقوق و دستمزد موثر خواهند بود. عوامل معنوی یا عوامل شخصی نیز عواملی هستند که ارتباطی با شغل ندارند و بیشتر به شخصیت، صفات، خصوصیات و ویژگی‌های عوامل کار مربوط بوده ولی در کیفیت و کمیت انجام کار به طور مستقیم و غیر مستقیم تأثیر دارند. مانند: خوش رویی و یا خوش اخلاقی یک پزشک (توحیدی، ۲۰۲۵).

### استراتژی‌ها و سیاست‌های حقوق و دستمزد

این استراتژی‌ها مقاصد سازمان را در زمینه خط مشی‌ها و نظام‌های لازم برای تأمین و برانگیختن افراد متعهد و توانمندی که بتوانند مأموریت سازمان را به انجام برسانند، متبلور می‌کنند. استراتژی‌های پرداخت می‌توانند سازمان را در دستیابی به اهدافی مانند پشتیبانی و پیروی از ارزش‌های شایسته سازمان مرتبط با عملکرد برتر، همکاری و کیفیت، جذب کارکنان برجسته همخوان با فرهنگ سازمانی و موثر در پشبرد اهداف سازمان و افزایش انگیزش و تعهد کارکنان از طریق آگاه ساختن آنان از رفتارهای منتهی به پاداش یاری دهد. همچنین سیاست‌ها یا دستورالعمل‌های یک سازمان نیز در مورد نحوه محاسبه و تعیین میزان حقوق و دستمزد به کارکنان از کارهای پیچیده و دشوار مدیریت حقوق و دستمزد است. تعیین نرخ عادلانه حقوق و دستمزد و تطبیق آن با استاندارد‌های موجود در جامعه، موسسات دولتی، خصوصی، صنعتی و خدماتی کار آسانی نیست. سازمان‌های مذکور باید سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسبی به صورت یک راهنما و دستورالعمل‌های دقیق و شفاف در چارچوب تصمیمات مربوط به محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد را برای سازمان، مدیران و کارکنان روشن نماید (استادی و پیکانی، ۲۰۲۵).

### نظام هماهنگ پرداخت حقوق و دستمزد

نظام هماهنگ پرداخت فعالیت است که سازمان‌ها از طریق آن، کار افراد را ارزیابی می‌کنند تا پاداش‌های پولی و غیرپولی مستقیم و غیر مستقیم را در چارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آن‌ها توزیع کنند. در واقع نظام هماهنگ پرداخت حقوق و مزایا، چارچوبی قانونی است که بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین و مقررات مرتبط تدوین شده و هدف آن ایجاد عدالت در پرداخت حقوق برای کارکنان دستگاه‌های دولتی از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی است. این نظام شامل مجموعه‌ای از حقوق پایه، فوق‌العاده‌ها و مزایا است که بر اساس عوامل

مختلفی نظیر تحصیلات، تخصص، نوع شغل، محل خدمت، سختی کار و شرایط محیطی تعیین می‌شود. برای این که بتوانیم اداره امور حقوق و دستمزد را به طور موثر ارزیابی کنیم باید اهداف اصلی مانند انگیزش کارکنان، نگهداری کارکنان شایسته، ساده کردن هدف‌های راهبردی و کنترل هزینه‌های نیروی کار و اداره امور حقوق و دستمزد در چارچوب قوانین و مقررات را مورد توجه قرار دهیم (قربانی و لطفی، ۱۴۰۳).

### نظریه‌های متداول موثر در محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد

≠ نظریه هزینه زندگی

با توجه به این که هر چقدر هزینه زندگی و سطح قیمت‌ها بالا رود، افزایش واقعی ارزش پولی که به عنوان حقوق و دستمزد به عاملان کار پرداخت می‌شود کمتر خواهد بود و همه ساله میزان افزایش حقوق و دستمزد باید با توجه به تورم افزایش یابد.

≠ نظریه قدرت پرداخت

بر اساس این نظریه وضع مالی سازمان‌ها در پرداخت حقوق و دستمزد به عاملان کار موثر است و میزان درآمد موسسه به عنوان دلیل اصلی تقاضای برای افزایش حقوق و دستمزد مطرح می‌گردد.

≠ نظریه عرضه و تقاضا

بر اساس این نظریه نیروی کار مانند کالا در معرض عرضه و تقاضا در بازار کار می‌باشد و مزد پرداختی به عاملان کار در نقطه تلاقی منحنی عرضه با منحنی تقاضا در روی محور مختصات تعیین می‌شود.

≠ تئوری دستمزد کارا

تئوری دستمزد کارا<sup>۱</sup> بیان می‌دارد که سطوح دستمزد بالاتر سبب می‌شود که با استفاده از اهرم ایجاد انگیزش میان کارکنان برای به کارگیری تلاش‌های بیشتر و یا به وسیله جذب کارکنان با کیفیت تر، میزان تولید و بهره‌وری بالاتر رود (ملکومسون<sup>۲</sup>، ۱۹۸۱) (لارنس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶).

### الگوهای مختلف دستمزد و کارایی

≠ الگوی حداقل کردن گردش نیروی کار<sup>۴</sup> *مجموعه مقالات فریبگی*

این الگو که اولین بار توسط سالوپ<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) مطرح شد و عبارت است از اینکه با پرداخت دستمزد کارا، انگیزه کارکنان برای ترک و جستجوی شغل جدید به کمترین حد می‌رسد. این راهبرد به این دلیل به وجود می‌آید که اغلب تربیت کردن نیروی کار جایگزین بسیار پرهزینه است (یزدانمنش و همکاران، ۲۰۲۴).

### ≠ الگوی پرهیز از کم کاری<sup>۶</sup> (شانه خالی کردن از کار)

این الگو اولین بار توسط گینتیز<sup>۷</sup> (۱۹۸۶) مطرح شد، به این ترتیب که چون سنجش کمی یا کیفی تلاش کارگران و کنترل آن برای هر یک از کارکنان مشکل است و کارکنان بر اساس صلاحدید خود تلاش می‌کنند، آن‌ها انگیزه فرار از

<sup>1</sup> Efficiency wages Theory

<sup>2</sup> Malcomson

<sup>3</sup> Lawrence

<sup>4</sup> Minimizing Turnover

<sup>5</sup> Salop

<sup>6</sup> Avoiding Shirking

<sup>7</sup> Gintis

کار را پیدا می کنند و کمتر از توافق کار می کنند. پرداخت دستمزد کارایی به عنوان عاملی برای کاهش انگیزه کم کاری است (قادرمزی و همکاران، ۲۰۲۴).

### ≠ الگوی انتخاب معکوس<sup>۱</sup>

این الگو نیز برای اولین بار توسط ویس<sup>۲</sup> مطرح شد. اگر اجرای کار وابسته به توانایی نیروی کار باشد و کارکنان از نظر مهارت با یکدیگر متفاوت باشند، سازمان ها با پرداخت دستمزدهای بالاتر به دنبال استخدام توانمندترین جویندگان شغل خواهند بود (احمدزاده و تیموری، ۱۴۰۳).

## درستکاری کارکنان

### ≠ رابطه دستمزد و درستکاری

برای ایجاد یک ارتباط بین دستمزد و درستکاری کارکنان، می توان نظر داد که سطوح حقوق و دستمزد کارکنان می تواند یک مکانیزم جایگزین برای جلوگیری از رفتارهای متقلبانانه، فراسوی سایر مکانیزم های کنترلی که در حسابداری و ادبیات کنترلی آن وجود دارد، تهیه کند هسford و پارکز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰. دستمزدهای بالا نه تنها روی تلاش کارکنان اثر می گذارد، بلکه از سرقت آنان کم می کند (ایگزالینگ و ساندینو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). در ادامه، این رابطه از زوایای مختلف بررسی می شود:

۱. دستمزد و تأمین نیازهای اساسی: بر اساس نظریه های انگیزشی، مانند هرم نیازهای مازلو، دستمزد کافی به کارکنان کمک می کند تا نیازهای اساسی خود (مانند خوراک، مسکن و امنیت مالی) را تأمین کنند. زمانی که این نیازها برآورده شوند کارکنان کمتر در معرض وسوسه برای رفتارهای غیراخلاقی یا سوءاستفاده از موقعیت شغلی قرار می گیرند و رضایت شغلی افزایش یافته و تمرکز آنان بر انجام وظایف به درستی و با رعایت اصول اخلاقی بیشتر می شود (مصدق راد و مقدسی، ۱۴۰۳).

۲. احساس عدالت و درستکاری: یکی از عوامل مهم در تقویت درستکاری کارکنان، احساس عدالت در پرداختها است. در صورتی که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی احساس کنند که دستمزد عادلانه ای متناسب با تلاش و تخصصشان دریافت می کنند، تمایل بیشتری به رعایت اصول اخلاقی خواهند داشت و عدم عدالت در پرداخت ممکن است باعث کاهش انگیزه و افزایش رفتارهای غیراخلاقی مانند کم کاری یا سوءاستفاده از منابع سازمان شود (لطفی و قربانی، ۱۴۰۲).

۳. دستمزد و کاهش رفتارهای غیراخلاقی: پرداخت دستمزد کافی می تواند از بروز رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کند. برای مثال کارکنانی که دستمزد مناسبی دریافت نمی کنند، ممکن است برای جبران کمبود مالی اقدام به دریافت مزایای غیرقانونی یا کاهش تعهدات کاری کنند که البته این موضوع در بخش های حساس دانشگاه علوم پزشکی مانند خدمات درمانی و آموزش می تواند تأثیرات منفی بر عملکرد کل سیستم داشته باشد (اسارکيا و ادووان، ۲۰۱۴).

### ≠ ارتباط بین استراتژی های استخدام و درستکاری

رویکرد موجود مبتنی بر فرضیاتی است که بیان می دارد استراتژی های استخدام و اخراج که توسط سازمان به کار گرفته می شود، ممکن است بر روی درستکاری اثرگذار باشند. اگر درستکاری به عنوان هنجاری اجتماعی به کار گرفته نشود. شرکت ها و سازمان ها بهتر است برای تحریک رفتار صادقانه و درستکارانه کارکنان، از عامل افزایش دستمزد استفاده

<sup>1</sup> Adverse Selection

<sup>2</sup> Weiss

<sup>3</sup> Hesford & Parks

<sup>4</sup> Xiaoling & Sandino

کنند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی، درستکاری به عنوان یکی از مهم‌ترین ارزش‌های سازمانی شناخته می‌شود، زیرا این دانشگاه‌ها مسئول ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی و درمانی با کیفیت و مبتنی بر اصول اخلاقی هستند. استراتژی‌های استخدام نقش حیاتی در تقویت یا تضعیف درستکاری سازمانی ایفا می‌کنند. انتخاب، ارزیابی و جذب نیروهایی که از نظر اخلاقی متعهد باشند، مستقیماً بر عملکرد سازمان و فرهنگ درستکاری تأثیر می‌گذارد. ابعاد این رابطه شامل انتخاب نیروهای متعهد بر اساس معیارهای اخلاقی، شفافیت در فرآیند استخدام، تمرکز بر فرهنگ سازمانی، جذب نیروهای متخصص و آموزش‌دیده و ارزیابی و پیش‌بینی رفتارهای درستکارانه می‌باشد (جعفرپوریان و بیاتی، ۱۴۰۳).

### ≠ تأثیر دستمزد بالا روی کاهش سرقت (نادرستکاری) کارکنان

پیش‌بینی می‌شود که دستمزدهای بالا به دو دلیل کارکنان را از ارتکاب رفتارهای متقلبانه علیه سازمان خود منصرف می‌کند:

✓ دلیل اول. مکانیزم انگیزشی: کارکنانی که حقوق بالاتری دریافت می‌کنند، تمایل کمتری به ارتکاب دزدی از خود نشان می‌دهند، زیرا آن‌ها تلاش می‌کنند که رفتار متقابل مثبتی در قبال کارفرمایان خود داشته باشند و یا برای اکتساب شغل‌های با حقوق بالاتر این کار را انجام نمی‌دهند.

✓ دلیل دوم. مکانیزم گزینشی: سازمان‌هایی که حقوق و دستمزد بالاتری پرداخت می‌کنند، ممکن است سهم بیشتری از کارکنان درستکارتر را جذب نمایند (ایگزالینگ و ساندینو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

تئوری‌های مرتبط با رابطه حقوق و دستمزد با تأکید بر پایش عملکرد و ارزیابی مستمر عبارتند از:

≠ نظریه مدیریت عملکرد: این نظریه بر پایش مستمر، ارزیابی منظم و بهبود مستمر عملکرد کارکنان تأکید دارد. مطابق این دیدگاه، به‌کارگیری سیستم‌هایی که عملکرد کارکنان را ارزیابی می‌کنند و بر اساس آن بازخورد و پاداش ارائه می‌دهند، باعث ارتقای انگیزه، درستکاری و وفاداری کارکنان می‌شود. این تئوری نشان می‌دهد که ترکیب حقوق و دستمزد با سیستم ارزیابی/پایش عملکرد می‌تواند رفتار درستکارانه کارکنان را تقویت کند و باعث افزایش وفاداری و انگیزه شغلی شود (آرمسترانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۵).

≠ نظریه عدالت سازمانی: این نظریه به احساس عدالت کارکنان نسبت به توزیع منابع، پرداخت حقوق، پاداش و رویه‌های سازمانی می‌پردازد. عدالت توزیعی<sup>۳</sup> بر انصاف در پرداخت حقوق و مزایا و عدالت فرآیندی<sup>۴</sup> بر شفافیت و عدالت در ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌ها تأکید دارد. این تئوری نشان می‌دهد سیستم‌های شفاف حقوق و مزایا همراه با پایش عملکرد منصفانه موجب افزایش درستکاری و کاهش رفتارهای نادرست می‌شوند (کلوکوییت و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۵).

≠ نظریه تقویت رفتار: بر اساس این نظریه، رفتار کارکنان تابع پیامدهای آن رفتار است؛ رفتار مثبت پاداش می‌گیرد و رفتار منفی ممکن است تنبیه شود. این نظریه سیستم‌های مدیریت عملکرد که رفتار درستکارانه را پاداش و رفتار نادرست را جریمه می‌کنند و احتمال تکرار رفتار درستکارانه را افزایش می‌دهند. بنابراین در این پژوهش ترکیب حقوق و مزایا با مکانیزم‌های تشویقی مبتنی بر ارزیابی عملکرد می‌تواند انگیزه برای درستکاری بیشتر ایجاد کند (لتانز و استاجو کوویک<sup>۶</sup>، ۲۰۲۵).

<sup>1</sup> Xiaoling & Sandino

<sup>2</sup> Armstrong

<sup>3</sup> Distributional Justice

<sup>4</sup> Procedural Justice

<sup>5</sup> Colquitt et al

<sup>6</sup> Luthans, F., & Stajkovic, A.D

≠ نظریه انتظارات و انگیزش<sup>۱</sup>: این نظریه بیان می‌کند که انگیزش زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان باور داشته باشند تلاششان → عملکرد → پاداش. در واقع پایش و ارزیابی عملکرد شفاف باعث می‌شود کارکنان ارتباط بین تلاش و دریافت پاداش را واضح ببینند و انگیزه‌شان برای درستکاری افزایش یابد بنابراین در عمل اگر کارکنان بدانند که رفتار درستکارانه و عملکرد بالا مستقیماً به مزایای مالی و غیرمالی منجر می‌شود، درستکاری و وفاداری آنان افزایش می‌یابد (وروم<sup>۲</sup>، ۲۰۲۵).

### پیشینه پژوهش

کاووسی و همکاران در سال ۱۴۰۳ پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پزشکان عمومی ایران را انجام دادند. نتایج نشان داد که مهمترین عامل مؤثر بر رضایت شغلی پزشکان بحث حقوق و دستمزد و پرداخت‌های به موقع می‌باشد که بر میزان درستکاری و صداقت در کار تاثیر مستقیم دارد.

فروغ زاده ۱۴۰۳ در شهر زاهدان نشان می‌دهد که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در مقایسه با کارکنان شاغل در سازمان‌های دیگر به لحاظ ابعاد پنج گانه رضایت شغلی (نوع کار، همکاران، وضعیت ارتقاء در محل کار، پرداخت‌ها و سرپرست‌ها) ناراضی‌تری دارند.

پژوهشی تحت عنوان (آیا دستمزد می‌تواند درستکاری را بخرد؟) در سال ۲۰۲۳ توسط ایگزآلینگ و ساندیانا اعضای هیئت علمی دانشکده حسابداری دانشگاه کالیفرنیا صورت پذیرفت؛ که نتیجه آن کشف رابطه معکوسی بین دستمزد و سرقت کارکنان بود.

### اهداف پژوهش

**هدف اصلی:** تعیین رابطه بین حقوق و دستمزد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و میزان درستکاری آنان

### اهداف فرعی

≠ بررسی رابطه حقوق و مزایای کارکنان با عوامل جانبی از جمله وفاداری کارکنان به سازمان، انگیزه شغلی، اعتماد کارکنان و ...

≠ تحلیل تأثیر حقوق و دستمزد بر جذب و حفظ نیروهای درستکار و هنجارهای سازمانی

### فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه اصلی

بین سطح دستمزد و درستکاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱. بین دستمزد بالا و جذب کارکنان درستکار دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین نابرابری در پرداخت دستمزد و درستکاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین عدم تناسب مابین حقوق و مزایای دریافتی با کار انجام شده و درستکاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Expectancy Theory - Vroom

<sup>2</sup> Vroom

۴. بین بی احترامی (از سوی کارفرمایان) و درستکاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده که ابتدا به چگونگی وضع موجود و جمع آوری داده ها برای آزمون فرضیه ها می پردازد و سپس با تعریف متغیرها فرضیات پژوهش را مورد سنجش قرار می دهد، از لحاظ روش، از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. از سوی دیگر، این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است و ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش برای اخذ نظر واحدهای آماری تحقیق، پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل حاصل از پرسشنامه نیز از نرم افزار آماری اس پی اس اس نسخه ۲۳ استفاده شده است. همچنین مقدار آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی مقدار ۰.۸۷ به دست آمد و از آنجایی که این رقم بیش از ۰.۷ است، پایایی پرسشنامه رضایتبخش ارزیابی گردیده و جهت بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و تایید محتوا توسط خبرگان استفاده شده است.

### جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رسمی قراردادی دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمانشاه می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری کوکران نمونه ۱۴۵ نفری به صورت تصادفی انتخاب گردید.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

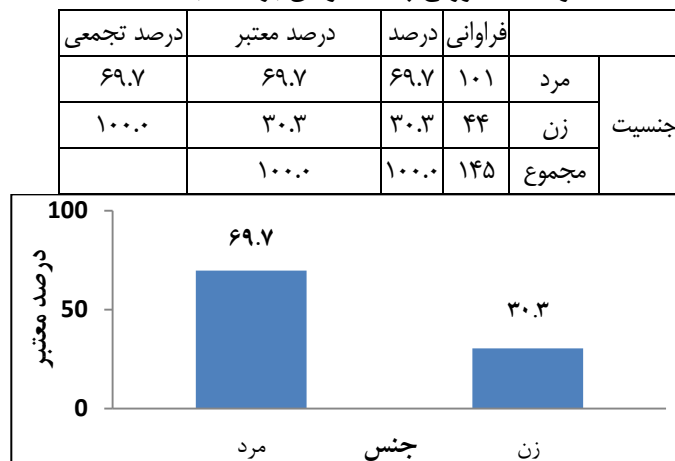
در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا به آمار توصیفی پرداخته و سپس پس از بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها در صورت نرمال بودن از آزمون تی تست یکطرفه و در غیر این صورت از معادل ناپارامتری آن یعنی آزمون تی تست تک متغیره (یک طرفه) استفاده می کنیم و طبق آزمون کولموگروف اسمیرنوف، بدلیل اینکه توزیع متغیرها نرمال نیست در این پژوهش از آزمون تی تست یک طرفه استفاده گردید.

### تجزیه و تحلیل اطلاعات

#### آمار توصیفی داده های جمعیت شناختی

جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب جنسیت نشان می دهد.

جدول (۱): توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت

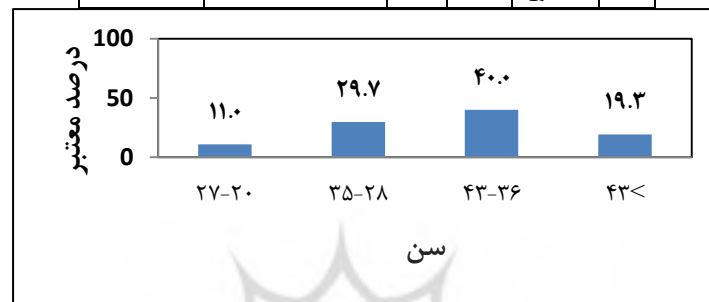


**نمودار (۱): توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت**

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، حدود ۷۰ درصد پاسخگویان مرد و ۳۰ درصد آنان زن هستند. جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب سن نشان می دهد.

**جدول (۲): توزیع پاسخگویان بر حسب سن**

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	سن
۱۱.۰	۱۱.۰	۱۱.۰	۱۶	۲۷-۲۰
۴۰.۷	۲۹.۷	۲۹.۷	۴۳	۳۵-۲۸
۸۰.۷	۴۰.۰	۴۰.۰	۵۸	۴۳-۳۶
۱۰۰.۰	۱۹.۳	۱۹.۳	۲۸	۴۳
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

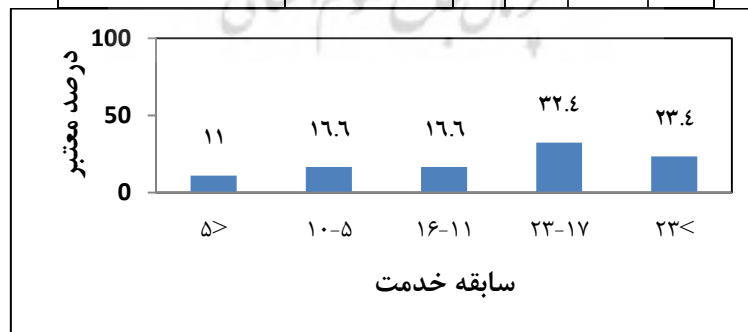


**نمودار (۲): توزیع پاسخگویان بر حسب سن**

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، ۴۰ درصد پاسخگویان (بین ۳۶ تا ۴۳ سال)، حدود ۳۰ درصد (بین ۲۸ تا ۳۵ سال)، ۱۹ درصد (بیش از ۴۳ سال) و ۱۱ درصد (بین ۲۰ تا ۲۷ سال) هستند. جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب سابقه خدمت نشان می دهد.

**جدول (۳): توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت**

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	سابقه
۱۱.۰	۱۱.۰	۱۱.۰	۱۶	۵
۲۷.۶	۱۶.۶	۱۶.۶	۲۴	۱۰-۵
۴۴.۱	۱۶.۶	۱۶.۶	۲۴	۱۶-۱۱
۷۶.۶	۳۲.۴	۳۲.۴	۴۷	۲۳-۱۷
۱۰۰.۰	۲۳.۴	۲۳.۴	۳۴	۲۳



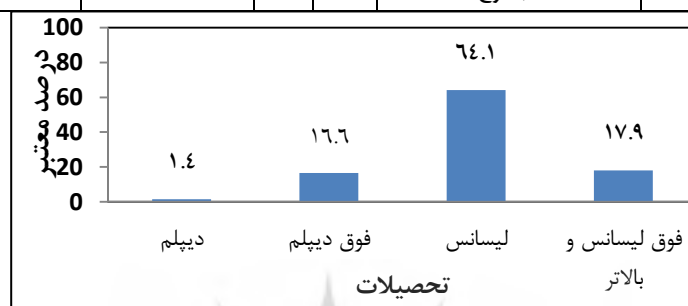
**نمودار (۳): توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت**

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، حدود ۳۲ درصد پاسخگویان دارای سابقه کار (۱۷ تا ۲۳ سال)، حدود ۲۳ درصد دارای سابقه کار (بیش از ۲۳ سال)، ۱۶.۶ درصد دارای سابقه کار (بین ۵ تا ۱۰ سال)، ۱۶.۶ درصد دارای سابقه کار

(بین ۱۱ تا ۱۶ سال) و ۱۱ درصد دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال هستند. جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب تحصیلات نشان می دهد.

جدول (۴): توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	تحصیلات
۱.۴	۱.۴	۱.۴	۲	دیپلم
۱۷.۹	۱۶.۶	۱۶.۶	۲۴	فوق دیپلم
۸۲.۱	۶۴.۱	۶۴.۱	۹۳	لیسانس
۱۰۰.۰	۱۷.۹	۱۷.۹	۲۶	فوق لیسانس و بالاتر
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

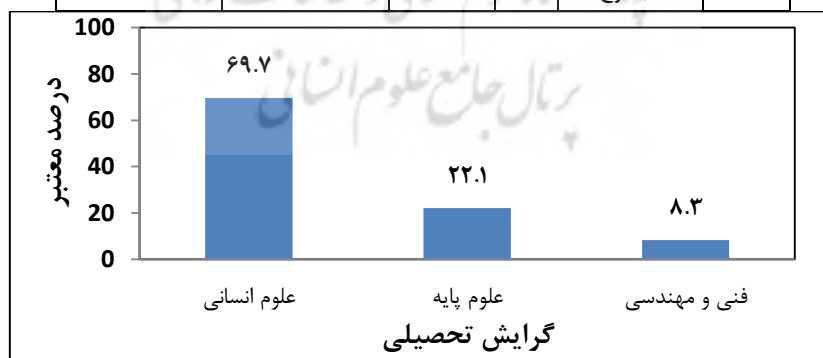


نمودار (۴): توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، حدود ۶۴ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس، حدود ۱۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر، ۱۶.۶ درصد فوق دیپلم و ۱.۴ درصد دارای مدرک دیپلم هستند. جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب گرایش تحصیلی نشان می دهد.

جدول (۵): توزیع پاسخگویان بر حسب گرایش تحصیلی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	گرایش
۶۹.۷	۶۹.۷	۶۹.۷	۱۰۱	علوم انسانی
۹۱.۷	۲۲.۱	۲۲.۱	۳۲	علوم پایه
۱۰۰.۰	۸.۳	۸.۳	۱۲	فنی و مهندسی
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع



نمودار (۵): توزیع پاسخگویان بر حسب گرایش تحصیلی

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، حدود ۷۰ درصد پاسخگویان دارای گرایش علوم انسانی، حدود ۲۲ درصد علوم پایه و حدود ۸ درصد فنی و مهندسی هستند. جدول زیر توزیع فراوانی نمونه آماری را بر حسب پست سازمانی نشان می دهد.

جدول (۶): توزیع پاسخگویان بر حسب پست سازمان

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
۲۰.۷	۲۰.۷	۲۰.۷	۳۰	کاردان
۷۰.۳	۴۹.۷	۴۹.۷	۷۲	کارشناس
۹۱.۰	۲۰.۷	۲۰.۷	۳۰	کارشناس مسئول
۹۹.۳	۸.۳	۸.۳	۱۲	مدیر (رئیس)
۱۰۰.۰	.۷	.۷	۱	بدون پاسخ
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

نمودار (۶): توزیع پاسخگویان بر حسب پست سازمانی

با توجه به جدول و نمودار بالا مشاهده می کنیم، حدود ۵۰ درصد پاسخگویان کارشناس، حدود ۲۱ درصد کاردان، حدود ۲۱ درصد کارشناس مسئول و ۸ درصد دارای پست مدیر (مسئول) هستند.

### آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

برای آزمون فرضیات پژوهش ابتدا باید مشخص شود توزیع هر یک از متغیرها به چه صورت است. برای این کار از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می شود. در آزمون کولموگروف فرض اولیه و فرض مقابل به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: \text{توزیع متغیر نرمال است} \\ H_1: \text{توزیع متغیر نرمال نیست} \end{cases}$$

که در آن  $H_0$  فرض اولیه و  $H_1$  فرض مقابل است.

جدول (۷): آزمون کولموگروف اسمیرنوف

فرضیه اصلی	فرضیه فرعی ۱	فرضیه فرعی ۲	فرضیه فرعی ۳	فرضیه فرعی ۴	
۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	۱۴۵	تعداد
۳.۵۳	۳.۷۲	۳.۶۱	۳.۵۴	۳.۸۰	میانگین
.۸۳۴	.۹۷۵	.۹۲۳	.۸۹۸	.۹۴۰	انحراف معیار
۲.۷۷۴	۲.۷۱۱	۲.۷۷۵	۲.۹۰۸	۲.۹۶۶	آماره کولموگروف اسمیرنوف
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	p-value

با توجه به جدول بالا مشاهده می کنیم، بدست آمده برای تمامی فرضیه ها کمتر از ۰.۰۵ است. در نتیجه فرض اولیه در سطح ۰.۰۵ رد می شود. به این ترتیب هیچ یک از متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش دارای توزیع نرمال نیستند.

### آزمون تی تست تک متغیره (یک طرفه)

در آزمون تی تست تک متغیره فرض اولیه و فرض مقابل به قرار زیر است:

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases}$$

که در آن فرض اولیه،  $H_0$  فرض مقابل و  $\mu$  میانگین متغیر مورد بررسی است. از آنجایی که کد ۳ برای گزینه متوسط در نظر گرفته شده است در حالتی که میانگین متغیر بیش تر از ۳ بدست آید (یعنی پاسخگو بیشتر گزینه های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده است) می توان گفت از نظر پاسخگو دو عامل اشاره شده در متغیر با یکدیگر ارتباط دارند و در حالتی که میانگین متغیر کمتر مساوی ۳ بدست آید می توان گفت دو عامل مورد بررسی با یکدیگر ارتباط معنادار ندارند. به این ترتیب اگر فرض اولیه رد نشود، یعنی میانگین متغیر کمتر مساوی ۳ است و دو عامل مورد بررسی رابطه معناداری ندارند و اگر فرض اولیه رد شود، یعنی میانگین متغیر بیشتر از ۳ است و دو عامل مورد بررسی رابطه معنادار دارند. در جدول زیر نتایج مربوط به آزمون تی تست نشان داده شده است.

جدول (۸): بررسی ارتباط بین عوامل در هر یک از فرضیات با استفاده از آزمون تی تست

تعداد	کمتر از میانگین	برابر میانگین	بیش از میانگین	p-value	میانگین
۱۴۵	۱۵	۵۵	۷۵	۰.۰۰۰	۴
۱۴۵	۱۶	۴۰	۸۹	۰.۰۰۰	۴
۱۴۵	۱۶	۴۷	۸۲	۰.۰۰۰	۴
۱۴۵	۱۹	۴۷	۷۹	۰.۰۰۰	۴
۱۴۵	۱۶	۳۳	۹۶	۰.۰۰۰	۴

با توجه به جدول بالا مشاهده می کنیم، p-value بدست آمده برای تمامی فرضیه ها کمتر از ۰.۰۵ است. در نتیجه فرض اولیه در سطح ۰.۰۵ رد می شود. به این ترتیب می توان گفت:

- (۱) بین سطح حقوق و دستمزد و درستکاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- (۲) بین دستمزد بالا و جذب کارکنان درستکار رابطه معناداری وجود دارد.
- (۳) بین نابرابری در پرداخت حقوق و دستمزد و درستکاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- (۴) بین عدم تناسب بین حقوق و مزایای دریافتی با کار انجام شده و درستکاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- (۵) بین بی احترامی (از سوی مسئولین ارشد) و درستکاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

### نتیجه فرضیه اصلی

#### توزیع فراوانی پاسخگویان در سوالات مربوط به فرضیه اصلی

جدول (۹): توزیع پاسخگویان در فرضیه اصلی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد فراوانی	فراوانی	خیلی زیاد
۱۱.۷	۱۱.۷	۱۱.۷	۱۷	خیلی زیاد
۵۱.۷	۴۰.۰	۴۰.۰	۵۸	زیاد
۸۹.۷	۳۷.۹	۳۷.۹	۵۵	متوسط
۱۰۰.۰	۱۰.۳	۱۰.۳	۱۵	کم
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به جدول بالا مشاهده می کنیم، ۵۲ درصد پاسخگویان تأثیر سطح حقوق و دستمزد در درستکاری کارکنان را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده اند. بین سطح دستمزد و درستکاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس یافته ها و

تجزیه و تحلیل استنباطی از فرضیه اصلی، این نتیجه حاصل می‌گردد که بین متغیر مستقل یعنی حقوق و دستمزد کارکنان و متغیر وابسته یعنی درستکاری آنان رابطه مستقیم معناداری وجود دارد، که این یافته همراستاست با نتایج پژوهش صورت گرفته در سال ۲۰۱۲ توسط ایگزآلینگ و ساندینو که بیان داشتند حقوق و دستمزد کارکنان با درستکاری کارکنان رابطه مستقیم و با سرقت آنان رابطه معکوس معناداری دارد.

### توزیع فراوانی پاسخگویان در سوالات مربوط به فرضیه فرعی اول

جدول (۱۰): توزیع پاسخگویان در فرضیه فرعی ۱

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد فراوانی		
۲۳.۴	۲۳.۴	۲۳.۴	۳۴	خیلی زیاد
۶۰.۴	۳۷.۹	۳۷.۹	۵۵	زیاد
۸۹.۰	۲۷.۶	۲۷.۶	۴۰	متوسط
۹۸.۶	۹.۷	۹.۷	۱۴	کم
۱۰۰.۰	۱.۴	۱.۴	۲	خیلی کم
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌کنیم، ۶۱.۴ درصد پاسخگویان تأثیر دستمزد بالا در جذب کارکنان درستکار را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. بر اساس یافته‌ها و تجزیه و تحلیل استنباطی از فرضیه فرعی اول، این نتیجه حاصل می‌گردد که بین متغیر مستقل یعنی حقوق و دستمزد بالای کارکنان و متغیر وابسته یعنی جذب کارکنان درستکار رابطه مستقیم معناداری وجود دارد، که این نتیجه نیز با نتایج پژوهش‌های پیشین که در خارج از کشور (علی‌الخصوص ایالات متحده) توسط ایگزآلینگ و ساندینو و بیشتر از آنان، گرینبرگ صورت پذیرفته است، همخوانی دارد.

### توزیع فراوانی پاسخگویان در سوالات مربوط به فرضیه فرعی دوم

جدول (۱۱): توزیع پاسخگویان در فرضیه فرعی ۲

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد فراوانی		
۱۶.۶	۱۶.۶	۱۶.۶	۲۴	خیلی زیاد
۵۶.۶	۴۰.۰	۴۰.۰	۵۸	زیاد
۸۹.۰	۳۲.۴	۳۲.۴	۴۷	متوسط
۹۸.۶	۹.۷	۹.۷	۱۴	کم
۱۰۰.۰	۱.۴	۱.۴	۲	خیلی کم
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌کنیم، ۵۶.۶ درصد پاسخگویان تأثیر ناهمبندی در پرداخت حقوق و دستمزد در درستکاری کارکنان را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. همانطور که انتظار می‌رفت و همسو با پژوهش‌های پیشین خارجی، بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه فرعی دوم از روی سوالات پرسشنامه، به این نتیجه می‌رسیم که بین دریافت حقوق و دستمزد متفاوت برای کارهای مشابه توسط کارکنان با ویژگی‌های مشابه و درستکاری آنان رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

### توزیع فراوانی پاسخگویان در سوالات مربوط به فرضیه فرعی سوم

جدول (۱۲): توزیع پاسخگویان در فرضیه فرعی ۳

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد فراوانی		
------------	------------	--------------	--	--

۱۳.۱	۱۳.۱	۱۳.۱	۱۹	خیلی زیاد
۴۵.۵	۴۱.۴	۴۱.۴	۶۰	زیاد
۸۶.۹	۳۲.۴	۳۲.۴	۴۷	متوسط
۹۹.۳	۱۲.۴	۱۲.۴	۱۸	کم
۱۰۰.۰	.۷	.۷	۱	خیلی کم
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌کنیم، ۵۴.۵ درصد پاسخگویان تأثیر عدم تناسب بین حقوق و مزایای دریافتی با کار انجام شده در درستکاری کارکنان را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه فرعی سوم از روی سوالات پرسشنامه، نمایانگر این است که، عدم وجود تناسب بین حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان و کار صورت پذیرفته توسط آنان می‌تواند روی درستکاری آنان اثرگذار باشد و به نوعی قادر خواهد بود روی هنجارهای سازمان اثرگذار باشد و کارکنان مستعد به نادرستکاری را به سمت انجام رفتارهای انتقام جویانه علیه سازمان خود سوق دهد.

### توزیع فراوانی پاسخگویان در سوالات مربوط به فرضیه فرعی چهارم

جدول (۱۳): توزیع پاسخگویان در فرضیه فرعی ۴

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
۲۴.۸	۲۴.۸	۲۴.۸	۳۶	خیلی زیاد
۶۶.۲	۴۱.۴	۴۱.۴	۶۰	زیاد
۸۹.۰	۲۲.۸	۲۲.۸	۳۳	متوسط
۱۰۰.۰	۱۱.۰	۱۱.۰	۱۶	کم
	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۱۴۵	مجموع

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌کنیم، ۶۶ درصد پاسخگویان تأثیر بی‌احترامی (از سوی مسئولین ارشد) در درستکاری کارکنان را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. بر اساس یافته‌ها و تجزیه و تحلیل استنباطی از فرضیه فرعی چهارم، این نتیجه حاصل می‌گردد که بین متغیر مستقل یعنی بی‌احترامی کارفرمایان که (از مصادیق آن می‌توان به بی‌توجهی به شخصیت و خواسته‌های کارکنان اشاره کرد) و درستکاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

بطور کلی مشخص گردید که مشخص می‌گردد p-value بدست آمده برای تمامی فرضیه‌ها کمتر از ۰.۰۵ است و رد شدن فرض اولیه در سطح ۰.۰۵ (برای هر پنج فرضیه) می‌توان گفت که کارکنان بر این عقیده هستند که، پنج متغیر حقوق و دستمزد، دستمزد بالا، نابرابری در پرداخت دستمزد، عدم تناسب بین حقوق و مزایای دریافتی با کار انجام شده و بی‌احترامی کارفرمایان به آنان دارای رابطه مستقیم و معناداری با درستکاری آنان هستند و با توجه به ادبیات موضوع این نتایج دور از انتظار نبود همچنین با توجه به نظام پرداخت حقوق ناهماهنگ موجود و فاصله گرفتن حقوق و دستمزد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از سایر ارگان‌های دولتی و با توجه به اعتراضات صورت گرفته در سال‌های اخیر به حقوق کارکنان و نارضایتی آن‌ها از حقوق و مزایای دریافتی، این امر نیازمند توجه مسئولین به این مهم می‌باشد.

### پیشنهادهای کاربردی

≠ ایجاد سیستم گزارش‌دهی رفتارهای غیراخلاقی و طراحی سیستم گزارش‌دهی محرمانه به نحوی که کارکنان باید بتوانند رفتارهای غیراخلاقی را بدون ترس از پیامدهای منفی گزارش کنند.

≠ بازنگری و تعدیل نظام حقوق و دستمزد: پرداخت حقوق متناسب با سطح تحصیلات، تجربه و مسئولیت‌ها باعث افزایش انگیزه و درستکاری کارکنان می‌شود. همچنین اجرای سیستم شفاف و عادلانه حقوق و مزایا که کارکنان به راحتی بتوانند روند آن را درک کنند، کاهش نارضایتی و رفتارهای نادرست را به دنبال دارد.

≠ تشویق و پاداش رفتار درستکارانه: ایجاد سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد اخلاقی (مثلاً امتیاز برای همکاری، صداقت، رعایت قوانین) باعث تقویت درستکاری می‌شود. همچنین ارائه مزایای غیرمالی مانند تقدیر رسمی، لوح تقدیر یا فرصت‌های ارتقای شغلی نیز انگیزه اخلاقی کارکنان را افزایش می‌دهد.

≠ کاهش بی‌عدالتی و نابرابری در پرداخت: از طریق بررسی و اصلاح نابرابری در پرداخت حقوق بین کارکنان با وظایف مشابه باعث کاهش احساس تبعیض و افزایش وفاداری می‌شود و همچنین شفاف‌سازی فرایند تعیین حقوق و ارتقاء، به ویژه با ارتباط مستقیم با عملکرد و درستکاری کارکنان، اعتماد کارکنان را افزایش می‌دهد.

≠ توجه به احترام و ارزش قائل شدن برای کارکنان از طریق آموزش مدیران و سرپرستان برای ارتباط محترمانه و همدلانه با کارکنان و همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و اعتماد که موجب رفتار درستکارانه و وفاداری کارکنان می‌شود.

≠ برنامه‌های انگیزشی و توسعه فردی از طریق برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری و ارائه فرصت‌های ارتقاء شغلی و رشد فردی به کارکنانی که درستکاری و عملکرد بالایی دارند.

≠ پایش و ارزیابی مستمر از طریق برقراری سیستم بازخورد منظم و شفاف برای ارزیابی عملکرد و درستکاری کارکنان و همچنین استفاده از نظرسنجی‌های دوره‌ای برای بررسی رضایت کارکنان و تاثیر حقوق و مزایا بر رفتار درستکارانه.

### پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

≠ گسترش جامعه آماری و حوزه جغرافیایی با انجام پژوهش مشابه در دانشگاه‌ها یا سازمان‌های دیگر و مقایسه نتایج برای بررسی تعمیم‌پذیری یافته‌ها و بررسی کارکنان سایر بخش‌های بهداشت و درمان به منظور تحلیل تفاوت‌ها بین سازمان‌ها.

≠ بررسی سایر متغیرهای تاثیرگذار با اضافه کردن عوامل فردی و روانشناختی مانند شخصیت، سبک رهبری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تحلیل تاثیر فرهنگ سازمانی و شرایط کاری بر رابطه حقوق و درستکاری.

≠ استفاده از روش‌های پژوهشی ترکیبی مانند ترکیب روش کمی و کیفی (مثلاً مصاحبه عمیق با کارکنان و مدیران) برای درک بهتر انگیزه‌های درستکاری یا استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره یا مدل‌یابی معادلات ساختاری برای سنجش اثرات همزمان عوامل مختلف.

≠ مطالعه تغییرات بلندمدت: انجام پژوهش‌های طول برای بررسی اینکه افزایش یا تغییر حقوق و مزایا در طول زمان چه تاثیری بر درستکاری دارد.

≠ بررسی اثرات سیاست‌های مدیریتی جهت تحلیل تاثیر سیاست‌های منابع انسانی مانند پاداش‌های غیرمالی، ارزیابی عملکرد و فرصت‌های ارتقاء بر درستکاری کارکنان.

### محدودیت‌ها

این پژوهش با برخی محدودیت‌ها مواجه است که باید در تفسیر نتایج در نظر گرفته شوند. اولاً، جامعه آماری تحقیق محدود به کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بود و بنابراین تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها یا

سازمان‌ها با احتیاط انجام می‌شود. دوم، نمونه تحقیق شامل ۱۴۵ نفر به روش تصادفی بود که حجم محدود نمونه ممکن است بر دقت نتایج تأثیرگذار باشد. سوم، استفاده از پرسشنامه خوداظهاری به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان یا تمایل به ارائه تصویر مثبت از رفتار درستکارانه قرار گیرد. علاوه بر این، پژوهش بیشتر بر حقوق، دستمزد و درستکاری متمرکز بود و عوامل دیگری مانند سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های فردی کارکنان کمتر مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین، داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص جمع‌آوری شده‌اند و تغییرات آینده در سیاست‌های حقوق و مزایا یا شرایط سازمانی ممکن است نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. در نهایت، روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و تحلیل همبستگی امکان تعیین رابطه علی را فراهم نمی‌کند و نتایج بیشتر نشان‌دهنده همبستگی و روندها هستند.

## منابع

- ✓ ابطحی، سید حسین، آرمن مهره‌وزان، (۱۳۷۲)، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل، تهران: نشر صبا.
- ✓ اقتداری، علی محمد، (۱۳۷۰)، سازمان و مدیریت سیستم و رفتار انسانی، تهران: انتشارات سپهر.
- ✓ ال دولان، دیگران، (۱۳۷۵)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ✓ ایران نژاد پاریزی، مهدی، (۱۳۸۵)، روش‌های پژوهش در علوم انسانی، تهران: نشر مدیران.
- ✓ آقایی هاشجین، عسگر، فرخی، پوریا، (۱۴۰۳)، فرصت‌ها و چالش‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی در دستیابی به اهداف توسعه پایدار: یک مطالعه کیفی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره ۲۲، شماره ۱۲، صص ۱۲۵۸-۱۲۳۷.
- ✓ احمدزاده، اسماعیلیان، حسن، تیموری، جعفر، (۱۴۰۳)، بررسی و اولویت بندی موانع مشارکت مردمی در نظام سلامت (مورد مطالعه: مجمع خیرین و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)، مطالعات وقف و امور خیریه، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۹۵-۲۱۶.
- ✓ خسروی، لطفی، شورش، رمضان، قربانی، (۱۴۰۳)، بررسی وضعیت اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارمندان بیمارستان فارابی تهران، مجله اطلاع رسانی پزشکی نوین، دوره ۹، شماره ۳، صص ۲۶۶-۲۷۷.
- ✓ رضوی نسب، رضا، مریم، صادقی، (۱۴۰۳)، متناسب‌سازی حقوق و مزایای تیم سلامت با تورم اقتصادی: نامه به سردبیر، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۱۸۳-۱۸۷.
- ✓ رحیمی مقدم، سلیمه، نامور، هومن، (۱۴۰۳)، پیش‌بینی تعادل بین کار و زندگی شاغلین بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده و رجحان شغلی با نقش میانجی هوش معنوی، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص ۵۳-۶۸.
- ✓ کاوسی، جعفرپوریان، بیاتی، محسن، (۱۴۰۳)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پزشکان عمومی ایران، مجله اطلاع رسانی پزشکی نوین، صص ۴۱۰-۴۲۳.
- ✓ مصدق‌راد، مونا، مقدسی، فریناز، (۱۴۰۳)، علل و پیامدهای مهاجرت پرستاران ایران: یک نامه به سردبیر، مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۸۱، شماره ۲، صص ۱۶۶-۱۶۷.
- ✓ Asarkaya, C., & Erdogan, I. (2014). The effects of psychological empowerment and job involvement on work-life balance. *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 130-138.

- ✓ Ghadermazi, H., Bahmani, A., Almasi, R., & Mobaraki, B. (2024). Comparative Analysis of the Level of Expansion and Acceptance of Social Insurance Policies in Iran. *Majlis and Rahbord*, 31(117), 379-413.
- ✓ Maleki, M. R., & Bagheri, Y. (2024). Social Security Organization and Challenges of Business Activists. *Majlis and Rahbord*, 31(118), 87-122.
- ✓ Ostadi, M., Peykani, M., & Faeghi, S. (2025). Identifying factors that strengthen psychological contracts in military organizations. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 24(96), 113-142.
- ✓ Ostadi, M., Peykani, M., & Faeghi, S. (2025). Identifying factors that strengthen psychological contracts in military organizations. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 24(96), 113-142.
- ✓ Ostadi, M., Peykani, M., & Faeghi, S. (2025). Identifying factors that strengthen psychological contracts in military organizations. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 24(96), 113-142.
- ✓ Rahimimoghadam, S., & Namvar, H. (2024). Predicting the balance work and life of employees based on perceived social support and job preference with the mediating role of spiritual intelligence. *Social Psychology Research*, 13(52), 53-68.
- ✓ Sahibzadah, S., Khalil, S. H., Sultan, F., & Tufail, M. (2018). Impact of Work-life Conflict on Job Satisfaction. *Abasyn University Journal of Social Sciences (AJSS)*, 11(Special Issue-IGCETMA).
- ✓ Schultz, T.W.(1961) Investment in human capital. *American Economic Review*.
- ✓ STIGLITZ, J. E 1974) "Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's The Labor Turnover Model." *Quarterly Journal of Economics* 26.
- ✓ Takashi,K.(2008) Effect of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees,Kobe University.
- ✓ Tohidi, M., & Rouhollah, M. (2025). Identifying the Factors and Requisites for the Development of Real Estate Investment Trusts (REITs) Using Meta-Synthesis. *Journal of Asset Management and Financing*, 13(1), 1-26.
- ✓ Tork-e-Tabrizi, E., Hadizade, A., & Amirkhani, T. (2024). Identifying the dimensions of decent work in Iran. *Iranian journal of management sciences*, 19(73), 1-28.
- ✓ Waqar, Wadho (2012). *Steal If You Need. Capitulation Wages with Endogenous*
- ✓ Yazdanshenas, M., Dehghanan, H., Mahmoudzadeh, S. M., & Shojaee, M. H. (2024). A Model of positive organizational behavior in creative industries. *Positive Psychology Research*, 9(4), 115-136.
- ✓ Yazdanshenas, M., Dehghanan, H., Mahmoudzadeh, S. M., & Shojaee, M. H. (2024). A Model of positive organizational behavior in creative industries. *Positive Psychology Research*, 9(4), 115-136.